

LES MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES LITIGES

p. 6 Luisa Corazza

Régulation du conflit collectif par voie de négociation et reconnaissance internationale du droit de grève

p. 14 Masahiko Iwamura

Autorités non-judiciaires et résolution des différends : une esquisse du droit du travail japonais

p. 28 Felicia Rosioru

La médiation des conflits de travail en Roumanie : une voie alternative ?

p. 38 Mahammed Nasr – Eddine Koriche

À propos des procédures préalables de la saisine de la Justice sociale en Algérie

p. 46 Yaroslava Genova

Autorités et voies non judiciaires de résolution des différends en droit du travail bulgare : Avantages, inconvénients et perspectives

p. 56 José Luis Gil y Gil

L'arbitrage obligatoire en Espagne à l'épreuve du droit international du travail

p. 66 Melda Sur

Litiges du travail en Turquie : comment améliorer l'accès à la justice ?

p. 76 Lise Casaux-Labrunée

Les modes amiables de règlement des conflits du travail en France : entre effervescence et résistances

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

THÉMATIQUE : L'UTILISATION PAR LE SALARIÉ DES RÉSEAUX SOCIAUX : L'ABUS DE LIBERTÉ D'EXPRESSION NUIT À L'EMPLOI

p. 87 Allison Fiorentino (coord.)

Joanna Howe (Australie)

Alberto Mattei et **Sylvain Nadalet** (Italie)

Martin Stefko (République Tchèque, Pologne et Slovaquie)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 114 Afrique du Sud

p. 116 Allemagne

p. 118 Argentine

p. 120 Autriche

p. 122 Brésil

p. 124 Bulgarie

p. 126 Canada (Québec)

p. 128 Chili

p. 130 Colombie

p. 132 Commissions de contrôle des Pactes internationaux

p. 134 Conseil de l'Europe

p. 136 Côte d'Ivoire

p. 138 Espagne

p. 140 États-Unis

p. 142 Fédération de Russie

p. 144 France - Sécurité Sociale

p. 146 France - Travail

p. 148 Grèce

p. 150 Hongrie

p. 152 Italie

p. 154 Japon

p. 156 Lituanie

p. 158 OIT

p. 160 Pays-Bas

p. 162 République Démocratique du Congo (Congo-Kinshasa)

p. 164 Roumanie

p. 166 Royaume-Uni

p. 168 Serbie

p. 170 Slovénie

p. 172 Turquie

p. 174 UE - Protection Sociale

p. 176 UE - Travail

DOSSIER

LES MODES ALTERNATIFS DE
RÈGLEMENT DES LITIGES



MAHAMMED NASR – EDDINE KORICHE

Maître de conférences, Université d'Alger 3, Algérie.

Thèmes de recherche : Les politiques sociales comparées, acteurs, structures et évolutions dans la conduite du dialogue social.

Parmi ses publications :

~ « D'un droit des travailleurs au droit du travail », in ouvrage collectif « Algérie : cinquante ans après. La part du droit », tome 2, Edit. AJED, 2013, p. 445.

À PROPOS DES PROCÉDURES PRÉALABLES DE LA SAISINE DE LA JUSTICE SOCIALE EN ALGÉRIE



ABSTRACT

It is widely considered that the labour relations law which developed in the aftermath of Algerian independence was entirely given over to favouring and protecting the workers. It was a labour law that did not require economic performance from workers in exchange for their protection. It was an approach that encompassed the whole relationship between the economic and the social and excluded all dualism. It was not until the early 1990s that we were to witness free-market inspired political, economic and social reforms heralding a new conception of labour relations in line with the classical functions of labour law.

KEY WORDS : Labour relations, Legal status, Contract, Socialism, Liberalism.

RÉSUMÉ

L'idée est largement reçue que le droit des relations de travail qui s'est développé au lendemain de l'indépendance de l'Algérie n'est que faveur et protection pour les travailleurs. C'est un droit des travailleurs qui ne subordonne pas leur protection à des exigences de performances économiques. C'est une approche qui saisit dans sa totalité la relation entre l'économie et le social et la dégage de tout dualisme. Ce n'est qu'au début des années 1990 que l'on assistera à une réforme politique, économique et sociale d'orientation libérale qui sera à l'origine d'une nouvelle conception des relations de travail, conforme à celle qui s'attache aux fonctions classiques du droit du travail.

MOTS CLÉS : Relations de travail, Statut légal, Contrat, Socialisme, Libéralisme.

* Communication au Congrès international « L'accès à la justice sociale en droit comparé et en droit international », organisé par le COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS-Université Montesquieu-Bordeaux IV, les 6 et 7 juin 2013.

En Algérie, les changements les plus importants apportés aux modes de règlement des conflits et litiges du travail datent de la dernière grande réforme de la législation du travail, en 1990. L'essentiel des changements consiste en une nouvelle organisation institutionnelle dans laquelle la représentation des partenaires sociaux est renforcée et équilibrée, en même temps que le rôle des juges s'accroît et devient plus complexe.

Le système de règlement des conflits et litiges, instauré à la faveur de cette réforme, relève d'une combinaison entre la résolution amiable et la résolution judiciaire. L'accès à la justice sociale est l'objet d'une organisation institutionnelle qui consacre l'intervention préalable et obligatoire d'instances n'appartenant pas à un ordre juridictionnel, avant que le contentieux du travail puisse être porté devant le juge. Dans cette organisation, la participation des partenaires sociaux est assurée à tous les paliers institués pour le règlement des conflits. Les Autorités judiciaires ne sont donc pas les seules à intervenir pour trancher les conflits qui entrent dans le champ d'application du droit social.

Si par « justice sociale », il faut entendre aussi bien le règlement des litiges du travail que ceux de la sécurité sociale, il ne sera question ici que de la justice du travail. Mais que faut-il entendre par « justice du travail » ? Dans un sens strict, la notion de justice du travail évoque le règlement du litige du travail par des instances incorporées à l'organisation juridictionnelle, singulièrement les juridictions judiciaires. Mais, dans un sens large, il s'agit du règlement des différends ou conflits du travail impliquant également des instances extra juridictionnelles, légalement instituées à cet effet ou prévues par des dispositions contenues dans les conventions collectives. Pour comprendre les questions relatives à l'organisation et à la compétence des instances de toute nature (judiciaires ou non judiciaires) qui ont vocation à jouer un rôle dans le règlement des conflits et litiges du travail, il est nécessaire, au préalable, de distinguer et de préciser le sens de certaines notions essentielles.

La justice du travail a pour fondement une législation qui fait la distinction entre conflit individuel¹ et conflit collectif² de travail³. Le conflit est individuel lorsqu'il oppose les deux parties au contrat individuel de travail, soit un salarié et son employeur. La demande (généralement celle du salarié) ayant pour objet la reconnaissance d'un droit individuel que le salarié tient (ou prétend tenir) de la loi, du règlement ou de la convention collective. En revanche, le conflit collectif de travail est celui qui oppose, dans le cadre des relations professionnelles, un employeur et un collectif de travailleurs sur les conditions générales d'emploi et de travail, l'interprétation des dispositions d'une convention collective, les conditions d'exercice du droit syndical et du droit de grève. Cette distinction est fondamentale lorsqu'il s'agit d'orienter la résolution du conflit vers tel ou tel mode de règlement et les conditions d'accès au tribunal.

La législation du travail reste également attachée à la distinction entre *différend* et *conflit* de travail. Qu'il s'agisse de la dimension individuelle ou de la dimension collective, le législateur consacre le terme *différend* pour désigner un désaccord encore susceptible de trouver une solution par le recours à des instances et des procédures internes à l'entreprise. Ce n'est que dans l'hypothèse où le désaccord n'a pas pu être réglé au sein même de l'entreprise qu'il pourrait, alors, être soumis pour règlement à un tiers et prend la qualification juridique de « *conflit* ».

La distinction entre conflit de droit et conflit d'intérêt n'est pas formellement consacrée en droit algérien. Elle ne présente aucune pertinence pour orienter le mode de règlement des conflits de travail. Le conflit est de droit lorsque

¹ Objet de la loi n° 90-04 du 6 février 1990, modifiée, relative au règlement des conflits individuels de travail.

² Objet de la loi n° 90-02 du 6 février 1990, modifiée, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.

³ La distinction entre conflit individuel et conflit collectif, entre conflit de droit et conflit d'intérêt est utilisée dans de nombreux droits pour orienter le mode de règlement des conflits de travail. Voir J.-M. Servais, « Le juge du conflit et la politique sociale : quelques réflexions à partir des travaux du BIT sur le travail décent », in Ph. Auvergnon (dir.) *Les juges et le droit social. Contributions à une approche comparative*, Actes du Séminaire international de Bordeaux, 2011, p. 117.

l'une ou l'autre des parties peut asseoir ses prétentions sur des normes juridiques dont elle demande l'application, et le cas échéant l'interprétation. Ces normes pouvant être soit de source étatique (lois et règlements), soit de source professionnelle (contrat individuel de travail, convention ou accord collectifs de travail et règlement intérieur d'entreprise). Par contre, le conflit est dit d'intérêt lorsqu'il ne porte pas sur un point de droit qui permettrait de soulever des normes juridiques préétablies. Dans cette hypothèse, le conflit tendrait, plutôt, à faire reconnaître et consacrer juridiquement de nouveaux droits. Que l'on se réfère à la loi relative au règlement des conflits individuels de travail ou à celles du règlement des conflits collectifs, il ne peut être affirmé qu'en droit les procédures de règlement extra judiciaire ne peuvent couvrir que les conflits d'intérêt, à l'exclusion des conflits de droit. À l'inverse, il ne peut non plus être affirmé que seuls les conflits de droits peuvent être soumis au tribunal, à l'exclusion des conflits d'intérêt. Néanmoins, la pratique est conforme à la conception largement répandue du système judiciaire qui limite la compétence des juges à l'application du droit préétabli.

Le droit légal consacre l'intervention préalable d'instances non juridictionnelles, avant que le contentieux du travail ne puisse être, le cas échéant, porté devant les juges. En l'absence d'un véritable ordre juridictionnel spécialisé en matière sociale, l'intervention d'instances non juridictionnelles permet, de par leur composition et leur méthode de travail, d'avoir avec la matière sociale une proximité plus grande.

C'est la distinction conflit individuel/conflit collectif qui oriente le recours aux modes de règlement non juridictionnels des conflits du travail légalement institués. Parmi ces modes de règlement, seule la conciliation est commune aux deux types de conflits (I) ; alors que la médiation et l'arbitrage ne sont prévus que par le régime juridique du règlement des conflits collectifs (II).

I - La tentative de conciliation

Que le différend soit individuel ou collectif, les parties devraient d'abord tenter de lui trouver une solution dans un cadre professionnel interne à l'entreprise (A). En cas d'échec, le différend qui les oppose doit obligatoirement être soumis à une procédure de conciliation externe à l'entreprise (B).

A - Tentative de résolution du différend au sein de l'entreprise

Pour le règlement des différends individuels ou collectifs de travail, la loi prévoit, en premier lieu, des modalités internes à l'entreprise. Les organes et procédures institués à cet effet diffèrent selon le type de conflit. Au regard des questionnements à propos de l'accès à la justice, la question a pu se poser de savoir si la mise en œuvre préalable des procédures de règlement internes à l'entreprise sont une condition de recevabilité d'une demande en justice.

1 - Pour la résolution des différends individuels de travail, le législateur recommande aux partenaires sociaux de prévoir dans les conventions collectives des procédures de règlement internes à l'entreprise. À défaut de procédures conventionnelles, le différend doit être soumis, pour une tentative de règlement, à des procédures, inspirées du droit administratif, dont le principe est le recours du salarié à ses supérieurs, selon la voie hiérarchique.

Les dispositions légales en cette matière peuvent être interprétées comme faisant obligation à tout salarié de soumettre le différend qui l'oppose à son employeur aux modalités de règlement conventionnelles éventuellement établies, ou à défaut aux procédures prévues par des règles légales supplétives. Certains tribunaux du premier degré ont pu considérer qu'il s'agit là de dispositions d'ordre public dont la mise en œuvre détermine la recevabilité de la demande en justice. Mais, cette interprétation n'a pas été retenue par la Chambre sociale de la Cour suprême. Celle-ci a décidé que la demande du salarié devait être jugée recevable par le tribunal même lorsque l'employeur fait valoir que le salarié n'a pas mis en œuvre les procédures internes à l'entreprise⁴. Nonobstant le formalisme de la loi, la Haute cour a ainsi considéré qu'on ne pouvait mettre en échec le droit constitutionnel d'accès au juge au seul motif d'imposer au salarié le respect de procédures qui le renvoient, au sein même de l'entreprise, vers la partie adverse. Il peut aussi être relevé que cette interprétation, confortée par la position de la Cour suprême, est conforme aux dispositions de la recommandation de l'OIT n° 130 de 1967 selon laquelle les procédures

⁴ Cour Suprême, Ch. soc., dossier n° 198423, arrêt du 16 mai 2000 (non publié).

pour régler les différents au sein de l'entreprise « *ne devraient pas avoir pour conséquence de restreindre le droit du travailleur de s'adresser directement à l'autorité compétente en matière de travail, à un tribunal du travail ou à une autre autorité judiciaire pour l'examen d'une réclamation lorsque ce droit lui est reconnu par la législation nationale* ». Mais, alors que la Cour suprême n'en fait pas une condition procédurale, l'inspection du travail peut retarder le règlement lorsqu'elle exige du salarié le respect des procédures de règlement internes à l'entreprise, avant d'accepter que sa requête soit enregistrée ; alors même que l'enregistrement de cette requête et son traitement ultérieur par un bureau de conciliation près l'inspection du travail est une condition pour l'accès au tribunal (voir *infra*).

2 - Pour la prévention des conflits collectifs de travail, le législateur renvoi aux conventions ou accords collectifs pour fixer les modalités et la périodicité de réunions que l'employeur et les représentants des travailleurs devraient tenir en vue d'examiner la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'entreprise. Lorsque ces rencontres font apparaître un différend, le législateur prévoit que l'employeur et les représentants des travailleurs engagent les procédures de conciliation éventuellement prévues par les conventions ou accords auxquels ils sont partis. Ainsi, la loi ne fait pas obligation de prévoir des modalités de conciliation pour le règlement des conflits collectifs. Mais si, comme le recommande la loi, de telles modalités sont prévues, rien n'autorise à affirmer que les parties devraient obligatoirement y recourir avant d'envisager, en cas d'échec de la conciliation, toute autre modalité de règlement, et spécialement le recours au juge. La recevabilité d'une demande portant sur le règlement d'un conflit collectif ne devrait donc pas se heurter à la constatation que le conflit n'a pas été préalablement soumis aux modalités de règlement conventionnelles internes à l'entreprise. En toute logique, si la Cour suprême devait à l'occasion d'un contentieux être amenée à prendre une décision à ce sujet, sa solution ne devrait pas être différente de celle rapportée plus haut concernant le recours aux procédures internes à l'entreprise pour le règlement des conflits individuels.

B - Tentative de règlement non judiciaire du conflit à l'extérieur de l'entreprise

Lorsque le différend, individuel ou collectif, n'est pas réglé au sein même de l'entreprise, il y a obligation pour les parties de se soumettre, pour le règlement – de ce qui devient alors un conflit – à une tentative de conciliation menée par des instances non judiciaires extérieures à l'entreprise. Cette tentative de conciliation préalable est une formalité substantielle ; toutefois, elle ne présente pas le même intérêt pour l'accès à la justice sociale, selon le type de conflit.

La conciliation obligatoire du conflit individuel, aussi bien que celle du conflit collectif, donne lieu, si elle réussit, à un résultat qui a valeur contractuelle, et met fin définitivement au conflit. L'accord de conciliation bénéficie en quelque sorte de l'« autorité de la chose jugée ». Si l'accord de conciliation d'un conflit n'est pas respecté, par l'une des parties, son exécution pourra faire intervenir le président du tribunal qui prendra une ordonnance à cet effet.

1 - Pour le règlement des conflits individuels, la loi institue un bureau de conciliation dans chaque circonscription de compétence territoriale d'un bureau d'inspection du travail, sans que l'inspection du travail elle-même soit représentée dans cette instance de conciliation. Cette instance a fait nouvellement son apparition, en droit algérien, à la faveur de la réforme du droit du travail de 1990. Avant cette date, seul l'inspecteur du travail, donc l'Administration, était chargé de concilier les parties⁵. Le changement est important en ce qu'il permet aux partenaires sociaux eux-mêmes d'intervenir dans la tentative de conciliation obligatoire des conflits individuels de travail, avant toute action judiciaire éventuelle.

Désormais, seuls les partenaires sociaux sont désignés par la loi pour intervenir dans la tentative de conciliation obligatoire des conflits individuels de travail, avant toute

⁵ Il semble que les inspecteurs du travail, qui étaient en charge de la conciliation des conflits individuels de travail, avant qu'elle ne soit attribuée aux bureaux de conciliation, étaient plus efficaces. Un ancien directeur des relations professionnelles à l'Inspection générale du travail estime que sur une moyenne annuelle de 40 000 requêtes introduites par les salariés, l'inspection du travail réussissait la conciliation de 55% ; les bureaux de conciliation n'atteignent en moyenne qu'un taux de réussite de 22%. Cf. A. Zitouni, « L'inspection du travail et le traitement des conflits individuels de travail », *Revue Algérienne du Travail*, n° 22, 1998.

action judiciaire éventuelle. Au cours de ces audiences, les parties ne bénéficient pas d'une assistance juridique ou syndicale. Le nombre d'audiences devant le bureau de conciliation est limité et fixé dans des délais.

L'élection et la parité sont la principale marque de la constitution du bureau de conciliation. Ses membres sont, en effet, élus à raison de deux membres en qualité de représentants des travailleurs, et de deux autres membres en qualité de représentants des employeurs. Les candidatures aux fonctions de membres de bureaux de conciliation sont ouvertes librement à tout salarié ou employeur, sous certaines conditions d'âge et de nationalité⁶. Aucun parrainage par les organisations syndicales de salariés ou les organisations d'employeurs n'est exigé. En revanche, les membres du collège électoral de travailleurs sont désignés et délégués par le syndicat le plus représentatif au niveau des lieux de travail concernés. Alors que les membres du collège électoral d'employeurs sont des représentants des entreprises, désignés et délégués par les plus importantes d'entre elles (au regard de leur effectif de travailleurs) dans la circonscription territoriale considérée.

La recherche de la conciliation est la seule mission assignée à cette instance paritaire. L'issue, en cas de succès, est la rédaction d'un procès-verbal de conciliation, véritable contrat conclu entre les parties. Le président de la section sociale du tribunal peut être saisi par requête aux fins d'exécution immédiate, dans le cas d'inexécution de l'accord de conciliation par l'une des parties. En cas d'échec, il est établi un procès-verbal de non-conciliation, qui ouvre la voie pour le demandeur à une action en justice.

Si l'interprétation que la Cour suprême fait des dispositions que la loi consacre à la conciliation interne à l'entreprise leur confère un caractère facultatif, il n'en est pas de même des règles de la conciliation externe à l'entreprise. La jurisprudence est ici conforme aux dispositions légales qui sont sans équivoque⁷. Non seulement il est clairement fait obligation de soumettre tout conflit individuel de travail à une tentative de conciliation devant le bureau de conciliation, avant toute action judiciaire, mais il est aussi précisé

que la requête adressée au tribunal est accompagnée de la copie du procès-verbal de non conciliation. Cependant, pour faire triompher le droit fondamental de l'accès à la justice, la Cour suprême considère, au moins pour le règlement judiciaire des litiges individuels, que même si la tentative de conciliation n'a pas eu lieu effectivement, pour une raison quelconque, le procès peut, malgré tout, être engagé. Il suffit que le demandeur puisse établir qu'il a fait les démarches auxquelles la loi l'oblige pour enclencher la procédure de conciliation obligatoire.

2 - Pour les conflits collectifs de travail, à défaut de procédure de conciliation interne à l'entreprise ou, en cas d'échec de celle-ci, l'inspection du travail peut être saisie par l'employeur ou les représentants des travailleurs. Quelque soit la partie qui prend l'initiative de la saisir, l'inspection du travail doit convoquer les deux parties pour procéder à une tentative de conciliation. La conduite de la procédure de conciliation est de la compétence de l'inspecteur du travail, lorsqu'il est saisi par l'une des parties au conflit. L'employeur et les représentants des travailleurs sont légalement tenus de se présenter aux audiences de conciliation⁸. La législation établit l'obligation de recourir à cette procédure de conciliation, avant tout recours éventuel à d'autres modes de règlement. Mais, en droit algérien, la procédure de conciliation est surtout obligatoire avant tout recours éventuel des salariés à la grève ; alors que l'OIT recommande la conciliation (et l'arbitrage) volontaire, en précisant que ces dispositifs ne doivent pas être interprétés comme limitant d'une manière quelconque le droit de grève⁹.

Comme pour le règlement des conflits individuels du travail, en cas de réussite, la conciliation aboutit à la rédaction d'un procès-verbal de conciliation qui enregistre l'accord réalisé. En cas d'inexécution de l'accord de conciliation par l'une des parties, le président de la section sociale du tribunal peut être saisi par requête aux fins d'exécution immédiate. En cas d'échec, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non-conciliation. Lorsque l'échec de la tentative de conciliation est ainsi constaté, d'autres options peuvent être envisagées. Les parties peuvent convenir de

⁶ Les candidatures aux fonctions de membres de bureaux de conciliation sont ouvertes librement à tout salarié ou employeur de nationalité algérienne, âgé de 25 ans au moins.

⁷ Cour Suprême, Ch. soc., dossier n° 193701, arrêt du 11 avril 2000 (non publié).

⁸ L'absence, sans motif valable, de l'une ou l'autre des parties aux audiences de conciliation constitue une infraction pénalement sanctionnée par une amende.

⁹ Recommandation de l'OIT n° 92 sur la conciliation et l'arbitrage volontaires (1951).

recourir aux procédures facultatives de médiation ou d'arbitrage. Si la médiation n'a pas été envisagée, ou bien qu'elle l'a été mais sans succès, les salariés peuvent décider de déclencher une grève. Par contre, si les parties au conflit ont convenu de se soumettre à l'arbitrage, le recours à la grève ne peut s'exercer, et la grève qui aura été déclenchée, avant le compromis d'arbitrage, doit s'arrêter.

Il convient de préciser que la loi relative au règlement des conflits collectifs de travail s'est limitée aux modes de règlement qui viennent d'être évoqués, sans prévoir le recours éventuel à une instance judiciaire. Tout se passe comme si le législateur de la réforme du droit du travail en 1990 avait considéré que les conflits collectifs n'étaient pas de nature à être soumis au tribunal, même en cas d'échec après recours à la conciliation et éventuellement à la médiation. C'est seulement plus récemment, qu'en dehors de la législation du travail, un nouveau Code de procédure civile et administrative est venu élargir la compétence à la section sociale du tribunal qui était jusque-là limitée au règlement des litiges individuels du travail. Cependant, cet élargissement ne va pas jusqu'à donner au tribunal une compétence générale pour le règlement des conflits collectifs du travail. Il s'agit d'une compétence matérielle limitée à des contentieux portant sur des matières relatives aux relations professionnelles que le Code précité énumère : les élections des délégués du personnel, l'exercice du droit syndical, l'exercice du droit de grève et les conventions et accords collectifs de travail. Il s'agirait donc de matières qui donneraient lieu à des conflits de droit. Et, c'est également ce même Code qui prévoit que le président de la section sociale du tribunal peut être saisi par requête aux fins d'exécution immédiate, dans le cas d'inexécution de tout ou partie d'un accord collectif de travail auquel sont parties des représentants de travailleurs et un ou plusieurs employeurs.

Il ne fait aucun doute que la tentative de conciliation par l'inspection du travail est obligatoire au moins avant le recours à la médiation, l'arbitrage ou la grève ; mais, le texte de loi ne précise pas, comme il le fait pour les conflits individuels de travail, que la requête adressée au tribunal doit être accompagnée de la copie du procès-verbal de non conciliation. Et, dans la pratique judiciaire les juges n'exigent pas que la requête introductive d'instance soit accompagnée de ce document. Toutefois, sans faire de distinction entre le règlement des conflits individuels et celui des conflits collectifs, le nouveau Code de procédure

civile et administrative prend pour point de départ la date de délivrance du procès-verbal de non conciliation pour faire courir les délais de recours au tribunal en cas d'échec de la conciliation. L'action doit être portée devant la section sociale dans un délai n'excédant pas six mois, à compter de la date du procès-verbal de non-conciliation, sous peine de forclusion. En l'absence de toute précision dans ce Code, il pourrait s'agir aussi bien du procès-verbal délivré par le bureau en charge de conciliation en cas de conflit individuel de travail, que de celui délivré par l'inspection du travail en cas de conflit collectif de travail.

Ce qui est sûr, c'est que la législation en vigueur n'est pas assez claire, ni suffisamment précise quant aux conditions d'accès au tribunal pour le règlement des conflits collectifs de travail. De plus, il est assurément nécessaire de mettre en cohérence les prescriptions de la législation du travail et celle du code de procédure civile et administrative en cette matière.

II - Médiation et arbitrage

La médiation et l'arbitrage sont des procédures qui ne se rattachent qu'aux modes de règlement des conflits collectifs de travail. L'une et l'autre de ces deux procédures sont facultatives. Il n'est possible de recourir à la procédure de médiation (A) ou d'arbitrage (B) que si le conflit collectif a été au préalable soumis, sans succès, à la procédure de conciliation obligatoire.

A - La médiation

1 - La médiation peut être choisie par les parties pour tenter de résoudre un conflit, alors qu'aucune grève n'est encore déclenchée. Le médiateur est désigné librement d'un commun accord. Il joue le rôle d'un expert qualifié investi de la confiance des deux parties ; il reçoit d'elles les informations utiles sur le conflit qui les oppose. Mais la loi ne lui confère pas expressément des pouvoirs d'investigation en rapport avec l'accomplissement de sa mission. En matière de législation du travail, il peut se faire assister par l'inspection du travail. La mission du médiateur s'exprime dans des propositions de solutions de règlement du conflit sous forme de recommandation. Cette recommandation est proposée à l'approbation des parties, et n'a donc aucun caractère obligatoire.

2 - En cas de grève, et lorsque les positions des parties font présumer des difficultés de négociations directes, l'autorité publique (le ministre du secteur concerné, le wali ou le président de l'APC)¹⁰ est légalement habilitée pour désigner un médiateur de son choix, en vue de soumettre aux parties en conflit des propositions de règlement, qu'elles restent, cependant libres d'accepter ou de refuser.

B - L'arbitrage

Comme la médiation, l'arbitrage suppose toujours l'accord des parties. L'arbitrage peut être mis en œuvre soit pour éviter une grève, soit pour mettre fin à une grève.

1 - Lorsque la grève n'est pas encore déclenchée, les parties à un conflit collectif de travail, peuvent décider, d'un commun accord, de faire trancher celui-ci par des arbitres. L'arbitre est un particulier, « juge privé », choisi librement par les parties. La procédure est celle du droit commun de l'arbitrage contenu dans le Code de procédure civile. Les parties dressent un compromis d'arbitrage pour définir la mission de l'arbitre. Mais, comme le droit du travail est constitué très largement de dispositions d'ordre public, il convient de rappeler que selon les prescriptions de ce Code, on ne peut compromettre sur les questions concernant l'ordre public.

L'arbitre rend une sentence, en dernier ressort, qui tranche définitivement le conflit. Si en droit commun, cette sentence est dépourvue par elle-même de force exécutoire, qu'elle n'acquiert que par la formalité de l'*exequatur*, en droit du travail, elle s'impose, par l'effet d'une règle légale spéciale, aux parties qui sont tenues d'en assurer l'exécution. Mais l'*exequatur* pourrait être nécessaire, si les parties ne jouent pas le jeu, dans le cadre d'une exécution forcée.

Dans la réalité, force est d'observer que depuis l'introduction de cette procédure par la législation de 1990, aucun des partenaires ne s'est montré favorable à cette intervention autoritaire d'un tiers. Du côté des organisations syndicales on peut le comprendre, puisque l'acceptation de l'arbitrage a pour conséquence légalement établie de rendre illégal tout recours ultérieur à la grève pour obtenir de l'employeur des concessions sur les questions soumises à l'arbitrage.

2 - En dehors du droit commun de l'arbitrage, la législation du travail prévoit une procédure spéciale qui permet, alors qu'une grève est déclenchée, d'imposer aux parties le recours à l'arbitrage hors tout compromis. En effet, en cas de persistance de la grève, et après échec de la médiation initiée par l'autorité publique concernée, celle-ci peut décider, lorsque selon les termes de la loi « *des nécessités économiques et sociales l'exigent* », de déférer, après consultation de l'employeur et des représentants des travailleurs, le conflit collectif de travail devant une commission nationale d'arbitrage adoc. Cette instance est présidée par un magistrat de la Cour suprême (Le président de la chambre sociale de cette Cour). Elle se compose de représentants des travailleurs et d'employeurs (dont un représentant de l'autorité chargée de la fonction publique), ainsi que de représentants des ministères chargés du travail, de la justice, des finances et de l'intérieur. Les sentences arbitrales sont rendues exécutoires par ordonnance du premier président de la Cour suprême.

Conclusion

Dans la pratique, les procédures de conciliation sont certes appliquées, puisque obligatoires ; mais les résultats ne sont pas satisfaisants. Ces procédures sont généralement accomplies avec l'esprit qu'il s'agit de simples formalités par lesquelles il faut passer, avant d'aller devant les juges lorsqu'il s'agit du conflit individuel, ou avant de déclencher la grève lorsqu'il s'agit d'un conflit collectif. La médiation et l'arbitrage, modes de règlement facultatifs, ne sont presque jamais mis en œuvre. L'avis généralement partagé est que les différents paliers institués par la loi pour donner la préférence à la conciliation, avant le recours, si nécessaire, au juge judiciaire, ne font que retarder l'accès à la justice. La recherche de la conciliation ne présenterait que peu d'intérêt dans un système historiquement orienté vers la recherche d'une justice d'État.

La nature du conflit individuel s'oppose bien souvent au succès de la conciliation, dès lors que le plus souvent il s'agit d'une confrontation sur un point de droit. Le bilan de la conciliation est faible, et le recours aux tribunaux reste très fréquent. La nature des conflits collectifs s'oppose au recours aux tribunaux, dès lors que le plus souvent il ne s'agit pas d'une confrontation sur un point de droit ; mais pour autant, la conciliation ne semble pas connaître un large succès. Le recours à la grève reste très fréquent.

¹⁰ Autorités locales, équivalent en France du Préfet et du Maire.

Lorsque les conditions d'accès au juge judiciaire sont réunies, le règlement du litige, né d'un conflit individuel ou, dans un nombre de matières limitées, d'un conflit collectif, est soumis au sein du tribunal de l'ordre judiciaire ordinaire à une instance spécialisée dans le contentieux du travail et, plus largement, dans le contentieux social qui inclut celui de la sécurité sociale. Cette instance est désignée par le Code de procédure civile et administrative sous l'appellation de « Section sociale » du tribunal, et par la législation du travail sous la dénomination de « Tribunal siégeant en matière sociale ». Au regard de l'ensemble de l'organisation juridictionnelle, seul le premier degré de juridiction présente un intérêt pour l'étude de la justice du travail, en raison de la composition singulière de la Section sociale¹¹. Ses traits originaux sont l'échevinage et la parité. Le tribunal en matière sociale siège sous la présidence d'un magistrat assisté de deux assesseurs travailleurs et de deux assesseurs employeurs. Le législateur confère aux assesseurs un pouvoir important dans les décisions de justice. Leur voix est délibérative. L'intégration des représentants des travailleurs et des employeurs aux tribunaux trouve sa principale raison dans la connaissance qu'ils sont supposés avoir du milieu professionnel. Le candidat à la fonction d'assesseur doit en effet avoir exercé une activité professionnelle de travailleur salarié ou d'employeur depuis au moins cinq ans. On espère ainsi, en cas de litige, une solution éclairée par la connaissance du « terrain », et qui tendrait à réaliser l'équilibre entre les préoccupations sociales portées par les représentants des salariés, et celles économiques défendues par les représentants des employeurs. Quant à la présence d'un magistrat professionnel, elle devrait assurer la connaissance du droit applicable. Cette perspective suppose que la justice du travail soit rendue de façon moins legaliste et moins formelle, pour tenir compte, non seulement du droit, mais aussi des impératifs propres au milieu professionnel. Cependant, on peut douter de l'intérêt de la composition du tribunal selon le procédé de l'échevinage, lorsque seule la fonction de trancher en droit prime. En tout cas, la justice du travail en Algérie reste marquée par la conception traditionnelle selon laquelle la fonction du tribunal, en dépit de la singularité de sa composition, est simplement d'appliquer la loi en toute objectivité. Dans ces

conditions, la légitimité que la connaissance du droit donne au magistrat, l'emporte sur celle que l'élection donne aux représentants des salariés et des employeurs. Il peut toutefois être admis que les juges étant des magistrats professionnels, ils sont éloignés du *monde du travail*, et qu'il est heureux que les assesseurs puissent au moins les aider à mieux saisir la réalité et les enjeux d'une affaire. Mais, dans cette hypothèse, il aurait suffi de leur accorder une voix consultative, comme le faisait l'ancienne législation. En tout état de cause, il est peu probable que l'expérience professionnelle des assesseurs soit toujours en adéquation avec les affaires traitées. Leur appartenance à telle ou telle autre profession ne dépendra que du hasard des résultats des élections, alors que les litiges qu'ils sont appelés à connaître, se rattachent à des professions très diversifiées.

Dans l'activité de la justice du travail, le contentieux des litiges individuels prend le pas sur celui des affaires collectives. Il est vrai que les conflits collectifs sont généralement des conflits dont les enjeux sont économiques, sociaux et même, parfois, politiques, et pour lesquels on considère tout naturellement, sans intervention de la loi, qu'ils ne sont pas de la compétence du juge. La jurisprudence révèle une tendance plutôt favorable aux salariés dans le traitement des litiges individuels de travail. Il ne semble pas que les juges se soient laissés impressionner par les discours récurrents sur les exigences de l'économie de marché qui veulent convaincre de la nécessité de relativiser la protection des salariés, tout en renforçant la liberté et le pouvoir des dirigeants d'entreprises.

¹¹ Le recours ouvert contre les décisions en matière sociale de la juridiction du premier degré revient, en appel, à une chambre spécialisée, qui est la chambre sociale dans les cours d'appel ; puis, le cas échéant, en cassation, à une chambre spécialisée également, qui est la chambre sociale de la Cour suprême.

Les **TABLES DE L'ANNÉE 2013** de la REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE sont désormais **disponibles en ligne**, gratuitement, sur le site Internet du COMPTRASEC.

Elles sont composées de tables alphabétiques classées par **mots-clés**, par **pays** ou **institutions** étudiés, ou encore par nom d'**auteurs**.

Les TABLES DE L'ANNÉE 2013 de la REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE sont disponibles en **français** pour les 2 numéros papier de l'année écoulée et en **anglais** pour l'English Electronic Edition paru début d'année 2014.

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Décembre 2014

